

Autor: Carmen Moyano Rojas

UNA PERSPECTIVA SOCIOHISTÓRICA DE LA ORGANIZACIÓN

La especie humana ha llegado hasta nuestros días gracias a su capacidad social, agrupándose con sus semejantes formando: hordas, tribus, sociedades... Que le han hecho posible la satisfacción de sus necesidades y sus múltiples propósitos.

Para ello, tuvo que comunicarse, hecho que ha determinado el resultado evolutivo al que ha llegado a través del consenso, la discrepancia o la unanimidad hemos alcanzado resultados como las instituciones sociales, las empresas...

Todas estas formas de agruparnos están compuesta por personas que interactúan dentro de un escenario para lograr objetivos que van a variar en función del objetivo del grupo: pudiendo ser personales y comunes; conservando experiencias, aspiraciones, valores, beneficios sociales, educativos o como en el caso de las empresas objetivos relacionados con los aspectos económicos.

Por tanto, el papel de las organizaciones ha sido trascendental a lo largo de la historia, transformado sus objetivos y transformada por la sociedad incidiendo unos sobre otras y viceversa, directa o indirectamente; aunque también conservando sus mecanismos básicos.

Mi conclusión personal es que, las múltiples y diferentes formas de conceptualizar la organización y la continuación del debate actualmente, nos hacen pensar en su **carácter continuo**. Estas redefiniciones continuas son tan prolíferas como el ser humano sea capaz de crear en los ámbitos en los que interactúan. Así pues, no habrá una definición completada y única, sino que ésta, estará sujeta a los permanentes procesos de transformaciones de las organizaciones y sistemas sociales, económicos y culturales en el que se hallen inmersas.

Considero pues, que la comprensión de las organizaciones no puede realizarse sin un conocimiento de su génesis y su evolución porque reduciríamos su

información y conocimiento que se ubican siempre en un contexto socio histórico que nos dan los parámetros de las creencias compartidas y como se han interpretado las realidades a través del tiempo y espacio.

El eje subjetivo del concepto de organización se ancla fundamentalmente en el sentido del objetivo común, de la gestión y la estabilidad de la misma.

La forma de vida del ser humano y su cotidianidad está construida en un entorno formado por grupos. Esta experiencia social no es arbitraria sino organizada de manera tal que resulte coherente y significativa. Desde que nacemos todos los seres humanos contamos con un legado organizacional (la familia, la escuela ...), que nos afectan por su dinámica y son nuestros modelos; siendo un eje y soporte principal formando nuestro contexto, que nos van preparando para inserción en la sociedad, ya sea como empleado, como estudiante, como hijo, como ciudadano... En ellas nos identificamos y producen nuestra subjetividad conformando nuestros pensamientos, sentimientos y acciones.

La cotidianidad se produce dentro de las diversas redes de relaciones que establecen compromisos y beneficios individuales y colectivos. Estas relaciones se instrumentan a través del lenguaje (de la comunicación) para coordinar estas acciones entre unos y otros, facilitando el aprendizaje y nos permite cierta autonomía frente al modelo de referencia.

Las organizaciones influyen en nuestros hechos, nuestras experiencias que se viven como algo natural, casi banal; pero que están ordenados y forman parte de nuestra existencia. Por poner un ejemplo cotidiano: el consumo está regulado por nuestro mercado, a través de sus organizaciones empresariales, de salud, deportivas o de ocio que nos influyen y dirigen dentro de la sociedad que habitamos.

Así pues, estos actos cotidianos están formados en una estructura social que como afirma Borudieu “nos hace ser lo que somos al incorporarlo y tener disposiciones cognitivas a las prácticas sociales”. Es decir, las relaciones humanas y nuestros actos cotidianos están en lo individual y en lo colectivo. Si tomamos como ejemplo nuestra actuación en el trabajo donde las metas comunes están prefijadas, el resultado es **el fruto de la interacción de los integrantes**. Por tanto nuestra interacción diaria tiene una dimensión social que determina nuestra conducta.

Gran parte de las definiciones de cotidianidad que encontramos hacen referencia a la reproducción social:

Según Heller, la cotidianidad "...es la totalidad de las actividades que caracterizan las reproducciones singulares, productoras permanentes de la posibilidad de la reproducción social...no está "fuera" de la historia sino en el centro del acontecer histórico: es la verdadera "esencia" de la sustancia social.

La conclusión sería que todos nuestros actos cotidianos están influidos por las organizaciones: desde las más primarias hasta las más complejas. Desde un nivel psicosocial que comienza en la familia -inmersa en una organización mucho mayor con un entorno sociopolítico, económico y geográfico concreto y que lo determina- y que pertenece a la organización más interna del individuo hasta un nivel más sociodinámico,

Podríamos decir que el objetivo de nuestras acciones es habitualmente la resolución de problemas. Esta tarea, su naturaleza, su forma de comunicación así como el status contribuyen al óptimo rendimiento si existe una buena adecuación de estos factores.

LOS ROLES QUE JUGAMOS COMO MIEMBROS ACTIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

La tendencia grupal del ser humano remodela el rol del individuo continuamente en su interacción, y viceversa.

Como miembro activo de la organización cada uno de nosotros debe adaptarse a las diferencias evidentes del contexto o medio social donde esté situada; éstas definirán y darán sentido al rol individual desempeñado en relación con los demás: adulto, madre, como roles naturales, o jefe/a, empleado/a en una empresa donde el rol estará marcado por la operatividad; o como terapeuta donde la fuente de conocimiento marcará mi rol. Es decir, realizo roles a nivel institucional (familia), psicosocial, según el contexto e incluso puedo realizar más de un rol simultáneo.

Todas las organizaciones son agrupaciones impulsadas por el instinto de vida: la familia y otras que responden al tercer eje humano (Orgánico, Psíquico y Espiritual o místico). Por ejemplo las organizaciones de tipo espiritual o religioso que también son y dan forma a maneras de vivir. Cada realidad, cada organización humana, en responde a modos de vida y todas ellas tienen incluido el sentido jerárquico, el de control, el de gestión, el de función, el de los intereses y otro no explícito el del Ocio, el de la búsqueda del placer, el bienestar, el sentido de la vida, etc. incluido en lo cultural y social. Con todo ello

se consigue el equilibrio homeostático necesario para dar sentimiento de seguridad y respuestas a lo desconocido.

Lo que hace diferentes a las organizaciones es su forma de comunicar, sus instrumentos, herramientas y su historia.

Es cierto que nuestros roles no son inamovibles o fijos. Unos están predeterminados por el programa social que cumplimos y para el que hemos sido preparados en el contexto social que nos ha tocado vivir; otros están ahí para que podamos ejercerlos si queremos o podemos y; otros están por llegar bien porque son nuestros objetivos o porque debemos ejecutarlos y todos están incluidos en nuestros movimientos cotidianos.

Así pues podemos concluir que:

- La organización como ente social sigue en su continua ebullición de crecimiento, renovación, cambio y adaptación. Los seres evolucionan, las organizaciones, igual. Eso sí la base en la que, en un principio, posiblemente en la primera agrupación tribal de un grupo prehistórico, el mecanismo perdure, pero el pensamiento se ajuste a la necesidad del día en que se vive.
- La organización tiene un carácter continuo y de ahí la imposibilidad de obtener una definición completada y única sino que ésta, estará sujeta a los permanentes procesos de transformaciones de las organizaciones y sistemas sociales, económicos y culturales en el que se hallen inmersas.
- **LOS DISTINTOS TIPOS DE ANCLAJE:**

De tipo jerárquico, De empresa con fines lucrativos. Asociaciones-agrupaciones con intereses varios. De tipo cultural y social. Con sentido de objetivo común, gestión y estabilidad QUE son el eje subjetivo del concepto de organización
Nuestra concepción psicosocial se ve envuelta en estos aspectos de forma activa, individual y colectivamente. No importa el espacio donde se ubique, cultural, político, económico, en cada caso los elementos de cotidianidad están presentes.

Por tanto, nuestros actos cotidianos están influidos por las organizaciones: desde las más primarias hasta las más complejas; Desde un nivel psicosocial que comienza en la familia -inmersa en una organización mucho mayor con un entorno sociopolítico, económico y geográfico concreto y que lo determina- y que pertenece a la organización más interna del individuo hasta un nivel más sociodinámico.

No hay, dentro de las organizaciones, puestos inamovibles o fijos. La movilidad, la funcionalidad y operatividad construyen, para cada caso, el rol necesario. Incluso se practican roles distintos simultáneamente.

Existen definiciones de la Organización que se solapan en función de su anclaje; uno es el de los Objetivos y otro los Beneficios, en realidad éstos últimos podrían estar anclados en el objetivo, pero los beneficios responden a uno de los objetivos de la organización y a su finalidad en el caso de que sea la económica y que normalmente parte de la jerarquía de la misma, que no tiene porque ser la misma que la de todos los agentes de la organización.

El “funcionamiento” de las organizaciones vertebran todas las concepciones, es el factor común a todas las definiciones. Pues, para lograr los objetivos es preciso la puesta en marcha, el funcionamiento, esto no significa que cada uno de los anclajes de cada definición sea inmutable o simultáneo, ni tengan carácter único o general.

En la cotidianidad hablamos de organización para referimos a estructuras con fines económicos, pero el espectro es mucho más amplio, tanto como actividades seamos capaz de realizar para satisfacer el complejo abanico de posibilidades y necesidades tanto primarias como las que hemos ido creado a través de nuestro histórico.

Resalta en este mundo que evoluciona hacia flexible, lo transitorio, lo constructivo, la interactuación y la diversidad, la necesidad de seguridad, control y dirección (2º apartado con más concentración de definiciones). Quizá es que nuestro marco de referencia siga siendo lo predecible.

Estamos anclados, al menos en la clasificación recogida y a través del lenguaje que se ha empleado, en una visión estructuralista y funcionalista o mecanicista; imbricada por una racionalidad específica que ve la organización como un **medio** que establece la mejor manera de alcanzar los objetivos, y que **suministra los métodos** para que se puedan desempeñar las actividades **eficientemente y bajo un control normativizado**. Es decir, según la clasificación obtenida aún estamos arraigados en los patrones de la escuela clásica o tradicional, también conocida como Teoría X, son Taylor y Farol.

Las definiciones de organización y sus conceptualizaciones provienen de la propia experiencia o de las prácticas cotidianas, eso ha creado un conocimiento base para la tarea constructiva.

Estas prácticas cotidianas en interacción social están mediadas por el lenguaje que construye la cultura. A través del intercambio social e individual se forman los **significados compartidos** (intereses comunes= objetivos, apartado que recoge el mayor número de definiciones), propias de un sistema natural abierto y de carácter colectivo

DE LO INDIVIDUAL A LO SOCIAL, DE LO MICRO A LO MACRO

Si colocamos nuestra mirada en las organizaciones actuales y en su entorno, la tendencia actual se dirige a no considerarlas como sistemas hacia dentro y estáticos. La naturaleza de la actividad en las organizaciones va evolucionando y cambiando **según el entorno** dependiendo cada vez más de la tecnología (sistemas abiertos) y no sólo por los procesos internos. En realidad lo que marca la dirección de la organización es el entorno (temporal, espacial, cultural, histórico), el mercado, la tecnología, servicios, los conocimientos... a un formato flexible de acuerdo a la sociedad en la que está inmersa.

Las organizaciones tienden a adaptarse a los cambios modificando su actividad y su forma de organización del personal, siendo la división de funciones y del trabajo una opción para ello.

Los roles están desempeñados **por personas** que, con una formación y unas destrezas específicas para cada tarea juegan el papel que la organización les asigna y que representa, en general, la forma en que se espera que se realice esa tarea. *El rol suele estar configurado conjuntamente por el que lo ejerce, por las personas que desempeñan ese mismo papel y por las terceras personas cuyos roles interactúan.* El papel de cada persona se integra en el conjunto de la organización y, en ella, los distintos papeles existen unos en función de otros. Cada papel está relacionado con los de los demás y se refiere no sólo al trabajo que ha de realizarse, sino también al estilo de comportamiento y de relación con otras personas, las actitudes y, en ocasiones, al estilo de vida fuera de la misma.

La conclusión sería pues que una organización está generada mediante la interacción **individual y colectiva** “*interactuar con los demás*”, buscar metas colectivas a través interactuar con los propios objetivos individuales.

Aunque en mi opinión sería muy arriesgado afirmar que todos los significados compartidos son socialmente construidos.

El proceso de la interacción individual y colectiva conlleva agentes instrumentos tan importantes como el liderazgo y el consenso. Tal y como expresaba (Gioia, 1.986): “El control reside en el sistema de interpretación del empleado y **depende de sus construcciones sociales**... Una vez que los líderes deciden sobre los símbolos correctos- (reglas objetivos → realidades

sociales), sigue el control de tercer orden como una cuestión de interpretación individual, aunque consensuada, por parte de los miembros de la organización. La gestión simbólica puede, por tanto ser útil como una vía efectiva de potenciación de la auto-gestión, es decir, que los empleados aprendan a liderarse a si mismos.(...) La esencia del liderazgo la constituye la habilidad de ofrecer definiciones de la realidad que puedan lograr un seguimiento consensuado”.

En la práctica todo lo que un individuo experimenta está condicionado, en mayor o menor medida, por sus contactos sociales previos o actuales. Pero carecería de sentido afirmar que cada individuo se encuentra circunscrito a un marco de referencia en particular pues podemos saltar de un contexto a otro o ejercer un rol dependiendo del momento.

Así pues, **los individuos en interacción son los** que determinan el tipo de funcionamiento que se ha de llevar a cabo.

GESTION, CONOCIMIENTO, EFICACIA de lo MACRO A LO MICRO

Siguiendo las ideas de Foucault: la tarea y el establecimiento de metas comunes es un proceso social **de construcción de conocimiento**. Este conocimiento es el punto de origen donde se da una reciprocidad entre un conjunto de individuos que contrastan sus puntos de vista de tal manera que cada individuo aprende, aporta y consigue lo que no podría (debido a la complejidad de las organizaciones hoy día) por sí solo.

RESUMEN

La metáfora organizacional desde enfoques como el “de paredes” muestra en su conjunto, una visión limitada y reduccionista, de modo que nuestra interpretación de la organización refleja sólo una parte del todo organizacional.

La cuestión no es tomar la organización como una parte, **sino no ver la relación de la parte con el todo**; y además no advertir cuanto cada parte “holográficamente” refleja el todo.

Esta forma de interpretar no nos permite darnos cuenta que tanto los seres humanos como las organizaciones que ellos conforman, actúan permanentemente como “partes” con relación a las estructuras y sistemas de los que participan, pero también constituyen “todos” en referencia a los subsistemas que incluyen o dominan.

Los nuevos paradigmas organizacionales permiten percibir la estructura, la cultura y la estrategia organizacional desde la perspectiva de facilitar el aprendizaje de nuevos modos de comportamiento organizacional y por ende de nuevas vías para el logro de los objetivos y la satisfacción de las expectativas.

En el momento actual estamos en un sistema descentralizado de tareas que replantea la relación de la persona como **agentes activos** en la organización: creándose lenguajes especializados para acometerlas ya que sus técnicas evolucionan continuamente, y su integración en el proceso global de producción es de coordinación, relativizándose la jerarquía.

Las últimas reflexiones científicas dentro del estudio de las organizaciones han sido, y es, el de la construcción de la mente como propiedad emergente de la actividad cerebral y del papel representado por el lenguaje en este proceso.

Como elemento que establece las relaciones interpersonales, el lenguaje determina el pensamiento y permite su modificación y la cooperación humana como por ejemplo la gestión de conflictos para mejorar cooperación y eficacia.

Las organizaciones llegan a triunfar o a fracasar según se desarrollen o no, los procesos de comunicación, si las personas se adaptan a sus normas, se identifican con sus objetivos y logran a través de la organización satisfacer algunas de sus necesidades con las cuales ésta asegura la permanencia de todos.

Teorías, como la propulsada por Gregory Bateson, indican que es la capacidad de manejar información, de comunicarse lo que define a un sistema como "inteligente".

El clásico idealismo mecanicista de la que busca representaciones dogmáticas de causalidad en la separación perfecta del mundo exterior y el interior se ve obligado a revisar sus premisas y conceptos fundamentales y a percibir que los límites de la objetivación dependen además de todos los factores que intervienen en la práctica organizacional (entorno, el lenguaje, la estrategia.....) todo ello en constante cambio.

ANÁLISIS DEL LARGOMETRAJE ERIN BROCKOVICH (UNIVERSAL PICTURES, AÑO 2000, 128')

El contexto Sociohistórico donde está inmersa Erin, espera que actúe como una mujer de su época (los 90) con funciones polimórficas: mujer guapa que tienen un cuerpo de acuerdo a las medidas y formas de la nueva estética; madre, esposa o compañera y además pasante de un despacho. Esta es la imagen de las mujeres presentada por los medios de comunicación y que se encuentra condicionada por la participación de éstas durante su proceso de construcción. Como dice (Moscovici, 1984) las representaciones sociales cumplen la finalidad de transformar un mundo extraño en algo familiar, mudar el desorden y tornar ordenado lo que aparece como caótico y lo que es imaginado o irreal en algo presente.



En la vida real esta mujer –y en ese momento- era así:

Una madre divorciada dos veces y con tres hijos que tiene dificultades para encontrar un empleo. Se nos muestra una mujer sin ningún tipo de capacitación que ha fracasado tanto en el trabajo como en su vida de pareja. A esto se le añade la injusticia de un juicio por un accidente que sufrió. Se siente engañada e ignorada. Sin embargo y a pesar de todo esto, ella es pasión, emotividad y coraje. Todo eso es lo que necesita para sacar a sus tres hijos adelante. (Llegó a ser Miss del Estado).

El trabajo lo consigue por compasión o por sentimiento de culpa, del abogado que no consigue sacarle el asunto judicial adelante. Por tanto de una secretaria sin capacitación no se espera gran cosa, ni si quiera que sea una buena secretaria. Simplemente que atienda llamadas telefónicas, organice los archivos y atienda las demandas administrativas de su empleo. Eso hubiese sido lo congruente, lo racional favoreciendo la práctica habitual del despacho por la que fue contratada. Pero son las características personales de Erin las que hacen cambiar esa construcción de pensamiento social dentro de la empresa.

Erin está dotada de ideas y sentimientos propios, habilidad de poder abrirse a ideas y sentimientos de los demás y compartiendo los suyos, habilidad de experimentar y de tomar riesgos interpersonales, habilidad de ayudar a los demás a poseer ideas propias, la habilidad de ayudar a los demás a abrirse, y

la habilidad de ayudarnos a experimentar. Es decir, estamos ante lo que Goleman llamaría estar provista de una alta inteligencia emocional, y digna de elogio en una organización siendo ésta propia de un líder con una gran capacidad de decisión, y de actividad.

Aunque podríamos hacer otra lectura psicoemocional e individual: una mujer que aparentemente tenía todo perdido que se ve reflejada en la miseria, sufrimiento y el abandono en que encuentra a esta población y se convierte en la Juana de Arco – en la salvadora - de todos los valores. Valores, olvidados por la sociedad del beneficio económico, donde las grandes empresas (el poder económico) controlan realmente la vida de los ciudadanos comunes, cuyos intereses e incluso su existencia misma pasan a segundo plano cuando se trata de dinero.

En todo caso, Erin traspasa las funciones de secretaria, la línea de relaciones sociales dentro de la empresa, e incluso la disciplina de la misma y lejos de seguir los papeles neoliberales que le están prefijados pone por encima del conocimiento, la ideología.

Desde la perspectiva de las Organizaciones, Erin entra a formar parte de ella cuando consigue el empleo, independientemente del método.

Además de las históricamente reconocidas las funciones que tiene una organización (productiva y económica) no son sólo externas, sino que además debe conseguir el equilibrio interno o la satisfacción de las necesidades de sus empleados (social). Para ello cuenta con los recursos humanos. Cada empleado a través de su subjetividad evalúa el ambiente en función de su propia experiencia vital de sus sentimientos, ideas, valores, creencias y expectativas. En Erin, estas ideas o creencias suponen más de lo esperado. Las historias de vida, como este film ilustran sobre las representaciones productoras de prácticas y estructuras que dan sentido al mundo de individuos y de grupos, y son las auténticas fuentes que han servido para construir el trabajo.

Según Chartier,1991:166: "no hay prácticas ni estructuras que no estén producidas por las representaciones contradictorias y enfrentadas mediante las cuales los individuos y los grupos dan sentido a su mundo" (Chartier,1991:166). Esta película confirma esta teoría y Erin con su ingenio brinda algunos servicios comunitarios, que no se limitan sólo al ámbito organizacional.

Erin Brockovich

La protagonista no tiene en cuenta ni la cultura, ni el ambiente de la empresa. Con su intervención comprometida con su objetivo va a trastocar todas las relaciones, normas y patrones de comportamiento llegando a convertir esta organización en productiva y eficiente.

Este final es posible porque también cambió el tipo de relaciones y las actitudes entre los componentes de la empresa, en especial la de su jefe y la de los componentes de su propia familia.

Erin es toda intuición trae consigo su propia cultura organizacional primaria: la de su familia, donde ella cumple el rol de una persona entregada, con sus valores de justicia, lo que hay que hacer, lo que se debe hacer, lo que se debe transgredir; provocando cambios en la organización formal donde **no se identifica como trabajador pasivo**. Empleando para ello un tipo de comunicación directa y clara –la más de las veces soez-.

Señalando y marcando con el lenguaje oral los tipos de comunicación no verbal, como las formas de vestir que son identitarias.

Erin enseña a la vez a cómo desafiar a los empleados, a las grandes empresas que encubren sus delitos y a lograr el aprendizaje y conquistar resultados. También nos muestra en sus interacciones cómo comunicarse con eficiencia, dando instrucciones precisas, planteando preguntas efectivas escuchando las respuestas.

Estamos ante una perspectiva que pone énfasis en la emoción, en los sentimientos y en la motivación. Para poder desempeñar esta espléndida tarea es preciso tener capacidad de liderazgo y estar automotivado como aparece en la película que pone en alerta al resto de la empresa con relación al entorno tan turbulento del entorno, ayudando a su jefe a encontrar soluciones. Es decir, consigue una realidad compartida. **La organización** nunca puede ser **autónoma e independiente del funcionamiento social**. para ella primero son personas y luego clientes, **una perspectiva humanista** de la organización.

Maneja los conflictos internos de la empresa y los de su propia familia (compatibilidad de roles madre-empleada), con esa capacidad de liderar a través del convencimiento.

Lo psicológicamente implicado en sus actuaciones: el autoconcepto, la persuasión, la constancia, la autorrealización, el lenguaje, y la forma de vivir el presente.

Identifico esta actitud de Erin con la perspectiva de las teorías de Psicología entre guerras de March y Simon (1.977) que suponen que los individuos llevan a sus organizaciones actitudes, valores rompiendo los mitos de lo que es pensable y no en una empresa.

Ed Masry

Ed se presenta en un principio con un tipo de liderazgo jerarquizado o piramidal y vertical típico de las **empresas de corte mecánico y cerrado** con un funcionamiento racionalizado típico de una organización formal. Pero con valores y emociones que le hacen capaz de reflexionar sus decisiones (la elección de su personal como Blenda o cuando e piensa despedir a Erin por sus diferencias en las estrategias de funcionamiento). Consigue ser adaptativo con Erin, delegando un trabajo en el que los demás no serían eficientes. En esta fase aparece como un líder transformacional, aunque sigue anclado en el pasado en determinadas aptitudes (su relación con el dinero cuando no motiva salarialmente).

Cumple con un rol que hasta el momento le ha dado **los resultados esperados** o lo pensable dentro de la empresa, de ahí su conservadurismo sin atender al entorno sino a su propio contexto. Para él son fundamentales los principios **de eficacia y efectividad** como claves para la gestión, porque así espera que funcione su empresa. Aportando su experiencia, y su gestión como buen profesional. Aunque personalmente no afronte adecuadamente sus problemas, por ejemplo los de la salud.

Ed también defiende la perspectiva **utilitarista** "Obtengo beneficios, luego existo", por ello cobrará el 40% de las indemnizaciones, sin compartir totalmente porque a lo largo de la investigación, sin tener seguridad de ganar el caso, invertirá parte de su patrimonio.

Brenda

Ella es la representación de la obediencia, gestión y eficacia dentro de una visión totalmente racional de la organización, es precisamente lo contrario de Erin, ella es lo esperable, lo pensable.

No cuestiona la instrucción precisa, se presenta en la película con un perfil del profesional que acomete sus tareas con la normatividad establecida en la organización y percibe a Erin como empleada no profesional.

Este perfil, en mi opinión no es desdeñable pues resulta muy operativo y eficaz, es necesario pero no suficiente. Sin aproximaciones emocionales o motivacionales a la empresa. Es decir un sujeto pasivo.

Rol familiar (lo que se espera de ella en la familia):

A pesar, de que nos encontremos situados en el año 2000, de una madre se espera un papel fundamentalmente de cuidadora de la prole, cuidadora de la organización familiar, y de su nueva pareja. Y en el caso de que sea trabajadora que sea capaz de conciliar su vida familiar con su vida laboral. Con todos los límites profesionales y personales que conllevan todas estas tareas. Sin embargo, su capacidad de escucha y de empatía, llevarán a Erin a implicarse personalmente en un caso complicado. Aun no estado bien bien considerada, ni en su trabajo (donde es criticada por sus propios compañeros, ni el ámbito familiar (su nueva pareja le reprocha su poca dedicación a sus hijos).

Los roles socio-históricos asignan funciones sesgadas hacia lo femenino y lo masculino, en el intento por conseguir una situación de igualdad y equidad, lo que hemos conseguido las mujeres que trabajamos es el doble de responsabilidad: hogar/trabajo, provocándonos conflictos para nuestro desarrollo profesional y personal con una resolución que la mayoría de las veces no es positiva para nuestras vidas. Situación que algunas organizaciones instrumentalizan para su mayor productividad y en detrimento de el equilibrio teórico de lo social cuando no sentimos el rechazo desde el minuto 1 de una entrevista en la que informas que tienes hijos. Como ocurre en la película de nuestro caso transversal.

Autoimagen de Erin (qué opina de sí misma).

Erin tiene una sana autoestima, cree en el trabajo en equipo, las relaciones humanas, en el sentimiento con una auténtica preocupación porque la justicia se cumpla, pero sin perder de vista el beneficio económico que le traerá el ver realizada su misión.

Se siente comprometida con las personas y con la organización, es proactiva en su trabajo y aporta valor añadido al mismo, no limitándose a cumplir precisas instrucciones.

La característica fundamental de su vida es la inteligencia emocional frente al rol de experto y la hace valer.

Erin no tiene el rol de experto en ése área de la vida, pero es una experta en salvar situaciones.

Considero que la aproximación de la protagonista ha sido desde el sentimiento, desde su propia motivación tratando de evitar las injusticias, de hecho la verdadera Erin sigue luchando actualmente contra las irregularidades de tipo medio ambiental, y la denuncia que realizó contra esta empresa sólo fue la primera; pues ha conseguido en otro estado otra intervención.

Erin se centra en la tragedia humana de los afectados, recaba la información desde la comprensión, la ayuda y la empatía; creyendo firmemente en lo que hacía, obstinada. Este es su expertizaje, el convivir con la injusticia, tener fe en sus convicciones, confianza en si misma y por ende en los demás.

Su metodología es pues cualitativa y no cuantitativa.

El motor de Erin es individual, relativamente independiente de la tarea de la organización, sin olvidar sus propias aspiraciones profesionales y de crecimiento personal buscando un prestigio y una imagen que hasta ahora no había conseguido ni en el entorno familiar ni el social.

Erin utiliza tanto la observación como las entrevistas personales e individuales. Ella asiste a los afectados como clientes, ayudándoles en la percepción del problema y en la comprensión, implicándolos en las elecciones y en la solución para que tomen decisiones por si mismos.

Ayuda a fijar las prioridades de actuación a su jefe, cuestionando las soluciones propuesta por la empresa infractora, haciéndoles reflexionar, localizando los recursos que pueden ser necesarios. Aplicando la lucha una de sus fortalezas.

En realidad Erin ha conseguido para de ser “La Llanera solitaria” a desarrollar una labor de colaboración, con un rol de influencia. Se cumple una vez más que depende del contexto realizamos un rol, o varios al mismo tiempo.

Creo que como mujer esperamos que la sociedad rectifique ante las evidencias de desigualdad y es a nosotras las que nos toca trabajar doblemente para conseguir este fin.